

韓国における複数労組施行後の労使関係

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、複数労組施行後の複数労組の実態と労使関係への影響について論述したものである。2011年、複数労組施行後の複数労組の実態をみると、労組数と組合員数は増加傾向にあるものの、そのほとんどは既存の労組からの分裂によるものが多い。複数労組は製造業に比べて非製造業での設立が著しい。規模別では大きな違いはなく全規模にわたって複数労組が出現している。複数労組の出現は労使関係に対する認識が敵対的であると認識している場合と使用者側の労働組合戦略が反労組主義の場合、複数労組の出現比率が高い。また、組合員の多数を占める第一労組の路線が非妥協的で戦闘的である場合、複数労組が出現する可能性が高い。複数労組が許容されたことによって労働者の団結権は保障されたものの、既存労組の分裂や使用者側による親使用者労組あるいは穏健労組の育成に悪用される例も少なくない。韓国の労使関係を主導している金属産業や公共機関においては、複数労組をめぐる葛藤が深刻である。複数労組の許容を契機に一部の事業場では使用者側の既存労組の分裂や孤立化、対抗労組の設立支援といった不当労働行為もみられる。今後、複数労組体制の下では労労葛藤や労使葛藤が増え、韓国の労使関係に多かれ少なかれ影響を及ぼすことが予想される。

I はじめに

2010年1月1日に複数労組および専従者関連の立法案が通過された後、2011年7月からこの法律が施行されるようになって韓国の労使関係は新たな転換期を迎えることになった。韓国の労使関係は、企業別労組と企業別団体交渉の特徴をもっている。このような企業別労使関係の体制の下で複数労組が存在する場合、労使関係に及ぼす影響は大きいと考えられる。1953年韓国で労働組合運動が始まった以来、これまで企業単位の複数労組は事実上禁止されてきた。その結果、韓国の労使関係は企業内では単一労組、単一交渉団体という労使関係構造が形成されてきた。企業単位の複数労組が施行されたことによって、企業別労使関係体制は構造的な変化を迎えざるを得ない。企業内では複数労組間の競争が一層激しくなり、使用者側においても複数労組に対するけん制と連帯という差別的な戦略が現れ

る可能性も否定できない。その他にも複数労組事業場の交渉方式によっては多様な労使関係の様態が現れるだろう。

韓国における企業別組合、企業別団体交渉の慣行が定着したのは古い。1990年代後半に労働界では企業別労使関係体制を克服するために産業別労組・産業別交渉へ転換するための運動が展開され、一定の成果が現れた。しかし、産業別交渉については、使用者側の抵抗により支配的な交渉形態として広がることはなかった。

このように、韓国の労使関係は、基本的に1企業1組合を原則としていたため、労働組合や国際労働機関からも団結の自由を求めていた。それをうけて複数労組の許容をめぐる議論が行われてきた。1997年の労働組合および労働関係調整法の制定当時、全国単位の労働組合に対する複数労組禁止条項が削除されたにもかかわらず、事業場単位においてはその施行が猶予された。その後、2001年と2006年の法改正の際にも再び猶予されたが、2011年7月にやっと事業場単位での複数労組の設立が許容された。

複数労組の出現は韓国の労使関係における大きな転換期ともいえる。複数労組の許容によって、労働組合の設立がどれくらい増加したか、組合員数はどう変わったのか、新規労働組合の設立類型はどのようなのか、使用者の不当労働行為はどのようなのか、団体交渉や労使関係の性格にはどのような変化が現れるのかなど、複数労組が許容されて長い歳月が経ったものの、実際どのような状況にあるのかはあまり把握されていない。

本稿では、複数労組許容後の複数労組の実態と労使関係への影響について考察する。

II 複数労組の設立現況と特性¹⁾

1. 複数労組許容後の組合数と組合員数の変動

複数労組が許容されてから労働組合及び組合員数が増加したかの問題は、団結の自由と関連して重要な意味をもつ。もし、既存労組の路線に批判的な新たな労組が設立される場合、労働組合員数が増加し、労組組織率も上昇することになる。また、単に既存労組の組合員の一部が新たな労組を結成して分離するとすれば実質的に組合員数の増加の効果はあまり期待できないであろう、

2005年から2015年までの組合数と組合員数、組織率の変化をみよう。一般的に労働組合数や労働組合員数ともに増加傾向にある。特に、組合数は複数労組が許容された2011年以後、増加傾向が著しく、組合員数は年度によって増減をみせている（図表1）。

2011年以後の労組数の増加はほとんどが既存労組からの分裂によるものである。実際、

図表 1 労働組合及び組合員数の変動

年	2005	2007	2009	2011	2013	2015
労組数(個)	7,517	7,989	8,494	8,903	9,725	11,819
組合員数(人)	1,167,815	1,105,106	1,242,900	1,328,516	1,258,200	1,365,225

出所：キム・ジョンウ「複数労組出現の決定要因と組合員増加効果分析」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.50。

2011年7月1日、複数労組の設立が許容されてから2012年1月末までに設立申告を提出した総676個の労組のうち、労組がないところで新設された労組は152個（22.5%）にすぎず、77.5%は既存労組から分離している²。

2. 複数労組出現事業体の特性

まず、複数労組の出現を産業別にみると、製造業が8.0%であるのに対し、非製造業は

図表 2 産業別・規模別の複数労働組合の状況

		単一労組		複数労組		
		労組数	比率 (%)	労組数	比率 (%)	
全体		26,399	86.7	4,048	13.3	
産業	製造業	軽工業	1,756	97.4	46	2.6
		化学工業	1,453	89.5	171	10.5
		金属自動車運送	2,303	88.0	315	12.0
		電機電子精密	1,407	95.3	70	4.7
		製造業全体	6,918	92.0	602	8.0
	非製造業	建設業	580	90.6	60	9.4
		電気ガス水道業	271	93.2	20	6.8
		個人サービス業	4,221	93.9	273	6.1
		流通サービス業	7,317	80.0	1,831	20.0
		事業サービス業	5,010	94.1	316	5.9
		社会サービス業	2,081	68.8	946	31.2
非製造業全体		19,480	85.0	3,446	15.0	
規模	30-99人	14,515	86.9	2,188	13.1	
	100-299人	5,339	85.6	896	14.4	
	300-499人	4,482	88.9	562	11.1	
	500人以上	2,063	83.7	402	16.3	

出所：キム・ジョンウ「複数労組出現の決定要因と組合員増加効果分析」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.53。

15.0%を占めている。製造業では金属自動車運送業（12.0%）と化学工業（10.6%）の割合が比較に高い。一方、非製造業では社会サービス業（31.3%）と流通サービス業（20.0%）において複数労組事業体の割合が高く平均を上回っている（図表2）。

規模別でみると、300-499人を除けば規模が大きいほど複数労組の出現が多く、500人以上の規模では16.3%となっており、規模に関係なく全規模にわたって複数労組が出現していることがわかる。ここで注目されるのは、現代自動車や起亜自動車など既存の大企業の労働組合では、路線葛藤や職種葛藤を理由に労働組合が分裂されていない。しかも、これまで労働組合がないといわれるサムスン電子でさえも労働組合は設立されていない。従来、労働界が複数労組の禁止が団結の自由を侵害するという主張は、大企業の複数労組の実態をみる限りでは支持されていない³。

3. 複数労組事業場の新規労組の出現類型

複数労組企業の新規労組の出現類型を見ると、「既存労組から少数派が分離」された類型が64.4%で最も多く、次いで「非組合員中心の新規労組の結成」の類型が16.1%、「既存労組から多数派の分離」の類型が12.6%となっている（図表3）。全体的に既存労組から分離して複数労組になった類型が77.0%を占め、複数労組が既存労組の分裂によって出現していることがわかる。

図表3 新規労組出現類型

類型	比率 (%)
既存労組から少数派が分離	64.4
既存労組から多数派が分離	12.6
既存労組組合員が非組合員と連帯して労組結成	4.6
非組合員中心の新規労組結成後、既存労組の組合員の吸収	2.3
非組合員中心の新規労組を結成して別途に活動	16.1
その他	-
全体	100.0

出所：ノ・ヨンジン「複数労組制度導入の労使関係効果実態調査分析」イ・スンヒ他『複数労組時代労使関係争点と政策制度改善方案研究』韓国労働研究院、2012年、pp. 62-63。

新規労組の設立背景としては、さまざまな要因によって労組が新たに結成されている。例えば、①既存労組の運動路線の批判、②労働組合の運営方式の批判、③労働組合内の特定分派が幹部職の独占批判、④交渉構造または交渉形態の批判、⑤特定の職種／雇用形態／事業体の利害追求の批判、⑥労働組合執行部のリーダーシップの批判、⑦他上級団体の積極的な活動、⑧会社側の介入活動などが挙げられる。これらの中で特に、労働組合の運

動路線や活動方式などを批判して新規労組が結成された可能性が高い⁴。

4. 複数労組出現事業体の労使関係の特性

まず、労使間の労使関係に対する認識が複数労組の出現に及ぼした影響をみると、複数労組は単一労組に比べて労使関係が敵対的であると認識しており、労使関係が敵対的であると認識しているほど、また労使間の認識の差が大きいほど複数労組の出現率が多少高くなっている⁵。

単一労組での使用者側の認識点数は、3.88で、複数労組での使用者側の認識点数の3.66より多少高い。また、労働側（第1労組）の認識点数もそれぞれ3.78と3.49で単一労組が比較的に非敵対的な労使関係であると認識する傾向となっている。単一労組で使用者側の認識点数は、3.88で、単一労組の認識点数である3.78と大きな差（0.11）はみられなかったが、複数労組での認識点数は、それぞれ3.66と3.49で相対的に大きな差（0.17）をみせている（図表4）。

図表4 労使間の労使関係の認識の差（2011年基準）

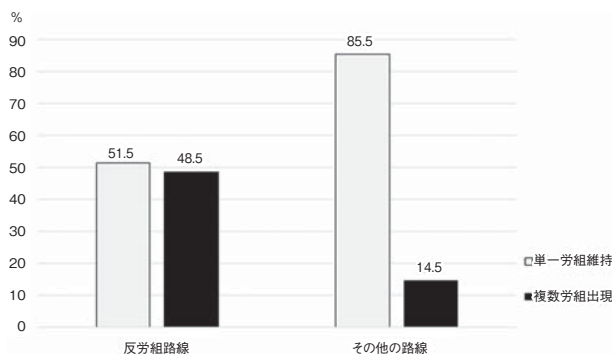
労使は互いに敵対的である (1:敵対的、5:友好的)	区分	使用者側	労働側		格差 (使用者側⇔ 第1労組)	格差 (使用者側⇔ 第2労組)
			第1労組	第2労組		
	単一労組	3.881	3.775		0.106	
複数労組	3.660	3.490	3.497	0.171	0.163	

出所：キム・ジョンウ「複数労組出現の決定要因と組合員増加効果分析」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.55。

複数労組の許容の下で、使用者側は労働組合の弱体化戦略の一環として支配介入を強化するか、労働者を分裂させ、新たな労組を登場させる恐れが指摘されてきたが、実際使用者の不当労働行為を支援した事例が多数見受けられ、大きな問題となった⁶。使用者側の労使関係政策が明らかに労働組合を弱体化させたり、解体させようとする反労組主義路線である場合、複数労組が出現する比率が高い。その場合、複数労組の出現は48.5%とその他の路線の14.5%よりはるかに高い（図表5）。これは使用者側が反労組主義を掲げる場合、直接または間接的に介入あるいは圧力を通じてより協調的な労組の設立を支援した可能性を排除できないことを示唆する。

また、労働組合の路線がとても非妥協的で戦闘的である場合、複数労組が出現した比率がそうでない場合に比べて高い。これについては、労働組合の路線が政治主義路線であるか、戦闘的である場合、既存の路線に反対して新たな労組が設立されるか、非政治主義路

図表5 使用者側の対労組戦略による複数労組の出現状況



注：1) 30人以上事業体を対象とする事業体パネル調査を利用し、対労組戦略に伴う複数労組出現比率を加重値を与えて計算。

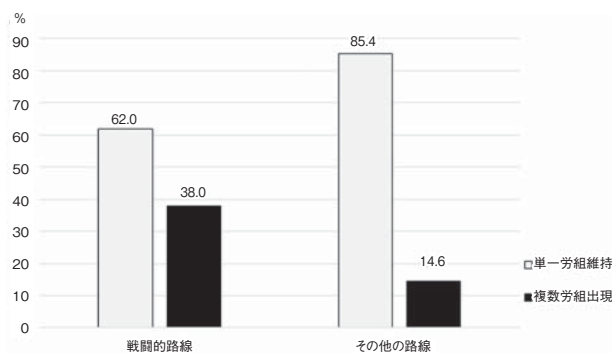
2) その他の路線には、①労働組合の実体を認めるが、経営に対する参加は最小化する、②労働組合をパートナーとして尊重し、経営に積極的に参加させようとする、が含まれる。

出所：キム・ジョンウ「複数労組出現の決定要因と組合員増加効果分析」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 57。

線を指向する新たな労組が設立される可能性がある」と指摘されてきた⁷⁾。

調査によると、使用者側の経営権を最小化するため努力し戦闘的な立場をとる第1労組の労線が強硬の場合、複数労組が出現した比率は38.0%で、穏健な路線をとる労組に比べて比較的に高い（図表6）。

図表6 第1労組の路線による複数労組の出現状況



注：1) 30人以上事業体を対象とする事業体パネル調査を利用し、対労組戦略に伴う複数労組出現比率を加重値を与えて計算。

2) その他の路線には、①使用者側の経営権を認めるが、少しでも労働組合と労働者の利益に反するような事項についてはまったく協調的でない、②使用者側の経営に積極的に協調することで長期的には労働者の利益を守ろうとする、③労働者の利益をあまり考慮せず使用者側に協力的である、が含まれる。

出所：キム・ジョンウ「複数労組出現の決定要因と組合員増加効果分析」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 58。

この他にもストライキの有無が複数労組の出現と関係が深い研究もある。ストライキを経験した事業者でストライキが終了した後、ストライキを行った労組が分裂したり既存労組の非組合員が労組を新設することで複数労組の状態が発生する事例が多数発見される⁸。

Ⅲ. 金属産業と公共機関の複数労組の実態

1. 金属産業の複数労組実態⁹

(1) 労働組合の現状

金属産業は民主労総の金属労組と韓国労総の金属労連の二つに分かれている。金属労組は現代自動車と起亜自動車など完成車と1次部品会社、大宇造船と現代重工業など造船業が中心であり、金属労連はLG電子とハイニクス半導体など、大手の電子が中心の組織である。二つの組織ともに鉄鋼と機械企業の労働組合を含んでいる。

二つの組織は、上級団体の差異だけでなく組織構造と交渉形態に違いがみられる。金属労組は2001年に既存の企業別労組から産業別労組へと転換し、超企業単位の労使関係を形成した。また、2007年には現代自動車、起亜自動車、韓国GM（旧大宇自動車）、雙龍自動車など完成車が産業別労組へ組織形態の変更を決議した。金属労組は中央交渉と地域支部の集団交渉、企業単位の補充交渉といういわゆる3重交渉構造をもっている。一方、金属労連は、2000年代初めから半ばにかけて組織形態を企業別労組連合体から産業別労組へと転換を試みたものの、大企業労働組合の反対によって産業別労組への転換を中断した。それ以後、金属労連は企業別交渉体制を維持している。

2017年現在、組合員数は金属労組が270事業者で168,858人、金属労連は469事業者で約135,000人となっている。

(2) 複数労組の実態

2017年末現在、民主労総傘下の金属労組事業者の複数労組の設立状況をみると、金属労組事業者270個のうち、72事業者が複数労組状態にあり、これは事業者数対比26.7%である。また、金属労組のうち、複数労組が設立された事業者には、金属労組所属の支会、企業支部、韓国労総初速労組と上級団体がいない未加盟労組を含めて合計152個の労組が存在している。一方、韓国労総傘下の金属労連は、469個事業者のうち、29個事業者に複数労組が存在しており、その比率は6.2%である。複数労組状態の29個事業者に設立された労組数は全部で61個である。

また、複数労組が設立された企業の金属労組の組合員数は11,362人で、金属労組組合員数全体の168,858人の6.7%となっている。一方、複数労組が設立された事業体の金属労連の組合員数は19,345人で、全体の組合員数の135,000人の14.3%に当たる（図表7）。

図表7 金属産業の複数労組の現況（2017年）

（単位：個、人、%）

	全体		複数労組		複数労組比率	
	事業体数	組合員数	事業体数 (労組数)	組合員数	事業体数 対比	組合員数 対比
金属労組	270	168,858	72(152)	11,362	26.7	6.7
金属労連	469	135,000	29(61)	19,354	6.2	14.3

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.89。

2011年、複数労組許容の法施行前後の複数労組の実態をみよう。複数組合の法施行以前にも金属産業には複数労組が存在していた。すなわち、金属労組の場合、複数労組の状態の事業体数は9個、金属労連は19個であった。しかし、法改正後は、金属労組がある事業体のうち複数労組に転換した事業体が63個増加し72個、金属労連は19個から10個が増え29となった。これにより労働組合数も大幅に増加した（図表8）。

金属労組と金属労連は職種や地域の違いあるいは雇用形態別の違いを理由に組織単位を分離し、一つの事業または事業場内で複数労組を認めた。たとえば、現代製鐵の場合は、一つの法人あるいは仁川工場や浦項工場でそれぞれ労働組合を設立し、いずれも金属労組の加入状態を維持した。また、大字バスのように事務職と生産職が別々に労働組合を設立し、金属労組支会に存在した。金属労連のSKハイニクスにはハイニクス半導体労働組合という同一名称の二つの労働組合が存在する。これは過去、ハイニクスとLG半導体が合併する際、二つの労組が統合せず独自の組合を運営しているからである。これまで金属産業の複数労組は組織対象が重複しない状態であったといえる。

図表8 2011年法施行前後の複数労組現況

	法施行以前		法施行以後	
	事業体数	複数労組数	事業体数	複数労組数
金属労組	9	19	72	152
金属労連	19	40	29	61

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.90。

(3) 2011年以後の複数労組の展開

①組織化実態

2011年に企業単位の複数労組が導入されるに伴って、無労組から有労組状態になることや実質的に労組活動をしていない状態から新たな労組が結成された事例、そして既存労組から組織を分離し新たな労組が結成されるさまざまなケースをみると、金属労組がある63事業体のうち、このような事例は7個である。既存組織が分裂される形態で組織化された場合、金属労組がある事業体は56個、金属労連がある事業体は10個である（図表9）。すなわち、金属産業においては、企業単位の複数労組の導入によって新たな組織化が活性化する代わりに既存労組の分裂現象が目立つ¹⁰。

2011年、複数労組以後、雇用形態や職種別の差異によって複数労組が設立した例もある¹¹。雇用形態の差異を理由に既存労組に加入せず、労組を新設した場合は、金属労連傘下に1個である。一方、生産職と区別される管理職、事務職など職種別差異を理由に複数労組事業体になったところは金属労組が4個、金属労連が2個である（図表10）。

図表9 2011年法施行以後、複数労組の設立類型別企業数

(単位：個)

	全 体	組織新設または活性化	組織分裂
金属労組	63	7	56
金属労連	10	—	10

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.91。

図表10 2011年法施行以後、雇用形態別・職種別の複数労組企業数

(単位：個)

	全 体	雇用形態	職 種
金属労組	56	—	4
金属労連	10	1	2

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.91。

②上級団体実態

金属労組が組織化された事業場では、上級団体がいない未加盟労組が増加した。一方、金属労連事業場では、上級団体が金属労組と重複する事業場が増加した。これは金属労連の場合、金属労組事業場が上級団体を金属労連に変更したためである。

2011年、複数労組が導入された後、金属労組があった63企業のうち、上級団体がいない未

加盟労組が増加した事業体が49個で最も多い。金属労連と上級団体が重複される場合は12個である。一方、金属労連所属の労組がある企業のうち、未加盟労組が設立された場合は3個である。金属労連の場合、金属労組所属組織が金属労連に上級団体を変更した場合は7個で最も多い（図表11）。

金属労組の2つの支会は民主労総所属である化学繊維労組と韓国労総傘下の化学労連と重複する。金属労組から金属労連に上級団体を変更した理由としては、企業別労組に対する選好、闘争中心の金属労組活動方式に対する懐疑感などがあげられる。金属労連は労働組合の役員選挙で敗北した勢力が未加盟労組の出現の中心とみられる。一方、金属労組は未加盟労組が増加した理由について、使用者側が主導した労働組合の設立によるものと認識する。

図表11 上級団体の現況

	事業体数	上級団体の重複	未加盟	その他
金属労組	63	12	49	2
金属労連	10	7	3	2

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 92。

③多数労組と少数労組の地位

複数労組がある場合、多数労組の地位にあるか少数労組の地位にあるかは、交渉代表権の獲得において重要である。金属労組では63の複数労組の企業の中で、多数労組が19個、少数労組は37個である。一方、金属労連は10の複数労組企業の中で、多数労組が9個、少数労組が1個である（図表12）。団体交渉においては、金属労組の事例では、少数労組の場合は、使用者側が交渉窓口の単一化の手続きをとるが、多数労組の場合は個別交渉を選択する傾向がある¹²。

図表12 複数労組のうち多数労組の現況

(単位：個)

	複数労組	多数労組	少数労組
金属労組	63	19	37
金属労連	10	9	1

出所：チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 93。

2. 公共機関の複数労組実態¹³

(1) 労働組合の現況

公共機関¹⁴は、政府公共機関と地方自治団体（以下地自体）公共機関に区別される。地自体公共機関は、さらに直営企業、地方公企業、地方出資・出損機関に分かれる¹⁵。労働組合がある機関は、450個（40%）、労組がない機関は666個（60%）である。また、複数労組がある機関は91個（8%）である。総労組数は579個でこのうち複数労組数は227個（39.2%）である。総組合員数は265,649人で、そのうち複数組合事業場の総組合員数は178,031人（67.0%）である。

(2) 組織方式による複数労組の設立

2011年事業場単位の複数労組が許容された後、複数労組の設立パターンは、既存の単一労組から複数労組が設立される場合と無労組機関から複数労組が設立される場合に分かれる。また、複数労組設立が既存の労組から分裂し組織対象が同じである「組織分裂方式」と既存の労組と組織対象を異にする「組織新設方式」に区別できる¹⁶。

複数労組の設立パターンをみると、組織分裂方式が圧倒的に多い。2017年末現在、政府公共機関は61個の複数労組が設立されたが、組織分裂方式が40個組合に30,428人が加入し、組織新設方式は21個労組に4,429人の組合員が加入している。地自体公共機関には52個の複数労組が設立したが、そのうち、組織分裂方式で35個労組に6,178人、組織新設方式で17個に1,710人の組合員が加入している（図表13）。

図表13 公共機関の複数労組の設立形態

（単位：個、人）

年	組織分裂		組合員数		組織新設		組合員数	
	政府	地自体	政府	地自体	政府	地自体	政府	地自体
2011	9	4	5,949	1,340	4	0	443	0
2012	2	4	214	190	1	4	2,083	469
2013	2	7	323	2,810	2	5	69	435
2014	9	7	13,905	922	0	1	0	143
2015	7	6	2,505	107	1	4	15	100
2016	4	7	4,845	809	7	1	1,161	22
2017	7	0	2,687	0	6	2	658	541
全体	40	35	30,428	6,178	21	17	4,429	1,710

出所：チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 131。

(3)複数労組の上級団体への加入現況

政府公共機関労組の2011年以後、組織分裂で設立された複数労組の上級団体の加入状況を見ると、未加盟が最も多く、加入組合員数では民主労組、韓国労総、未加盟順となっている（図表14）。一方、組織新設で設立された複数労組の上級団体への加入状況を見ると、組織分裂と同様、未加盟が最も多く、加入組合員数では韓国労総、民衆労組、未加盟順となっている（図表15）。

図表14 政府公共機関の上級団体への複数労組の加入状況（組織分裂）

（単位：個、人）

年	民主労総	韓国労総	未加盟	民主労総 組合員	韓国労総 組合員	未加盟 組合員	全体の 組合員数
2011	3	4	2	261	5,182	506	5,949
2012	0	0	2	0	0	214	214
2013	2	0	0	323	0	0	323
2014	1	2	6	12,208	634	1,063	13,905
2015	2	1	4	1,219	410	876	2,505
2016	0	0	4	0	0	4,845	4,845
2017	1	1	5	127	2,093	467	2,687
全体	9	8	23	14,138	8,319	7,971	30,428

出所：チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.133。

図表15 政府公共機関の上級団体への複数労組の加入状況（組織新設）

（単位：個、人）

年	民主労総	韓国労総	未加盟	民主労総 組合員	韓国労総 組合員	未加盟 組合員	全体の 組合員数
2011	0	3	1	0	416	27	443
2012	0	1	0	0	2,083	0	2,083
2013	0	0	2	0	0	69	69
2014	0	0	0	0	0	0	0
2015	0	0	1	0	0	15	15
2016	3	0	4	1,072	0	89	1,161
2017	3	1	2	514	10	134	658
全体	6	5	10	1,586	2,509	334	4,429

出所：チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.134。

(4)複数労組施行前後の公共機関労組の変化

事業場単位の複数労組施行前後の組合員数の変化を見ると、約52,782人が増加した。機

関別で見ると、政府公共機関で41,126人（78%）、地方公社・公団で9,824人（19%）、地方出資・出損機関で1,832人（3%）が増加した。上級団体別で見ると、民主労総が22,646人（43%）、韓国労総16,173人（31%）、未加盟12,125人（23%）が増加した。

また、複数労組の形成と新規労組新設の変化をみると、2011年以後、全体の52,782人の組合員が増加したが、その内訳では組織分裂による複数労組事業場で36,606人（70%）、組織新設による複数労組事業場で6,139人（12%）、新規労組設立による事業場で10,139人（19%）が増加した（図表16）。このように、組合員数の増加は主に組織分裂によるものが多い。政府公共機関の場合、組織分裂による労組から民主労組加入率が高く、地自体公共機関では韓国労総への加入率が高いのが特徴である¹⁷。

図表16 公共機関労組の変化

(単位：人)

	上級団体	2011年以後増減（計）	複数労組		新規単一労組
			組織分裂	組織新設	
政府公共機関	民主労総	20,284	14,138	1,586	4,560
	韓国労総	10,963	8,319	2,509	135
	未加盟	9,879	7,971	334	1,574
	連合・その他	0	0	0	0
	小計	41,126	30,428	4,429	6,269
地自体公共機関	民主労総	2,362	325	710	1,327
	韓国労総	5,210	4,790	180	240
	未加盟	2,246	1,010	496	740
	連合・その他	1,838	53	324	1,563
	小計	11,656	6,178	1,710	3,870
全体		52,782	36,606	6,139	10,139

出所：チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p.136。

IV. 複数労組施行後の労使関係への影響

複数労組許容が韓国の労使関係にどのような影響を及ぼすだろうか、それについては二つの立場に分かれている。すなわち、一つは、韓国の労使関係の性格を変えるほどの大きな変化をもたらすだろうという立場、もう一つは、現在の労使関係の性格を大きく変えないで新たな制度が現実に適応するだろうという立場である。一般に、複数労組が許容された場合、単位事業場内に多数の労組が設立されると、少数労組の乱立によって労労葛藤が起き、労使関係が複雑化するのではないかという懸念があった。

複数労組が施行されてから8年が経過しているが、大きな混乱は起きていないようである。しかしながら、韓国の労使関係を主導している金属産業や公共機関においては、複数労組をめぐる葛藤が深刻である。新規労組の設立も金属労組が多い。複数労組の施行を契機に一部の事業場では使用者側の既存労組の分裂や孤立化、対抗労組の設立支援といった不当労働行為もみられる。穏健労組あるいは親使用者労組を利用して既存労組を破壊し、使用者親和的な労組を立て労使関係を変えようという行為もあり、社会的問題にまで及んだこともある。このように、使用者側寄りの複数労組が既存労組に対抗労組として設立されることで労使関係が悪化した例もある。使用者側の労働組合に対しての反労働組合の認識や戦闘的な路線を指向する事業場においては、複数労組の許容により労使関係に大きな影響を及ぼすことも否めない。

複数労組許容後、新設労組よりも既存労組の分裂によるものが多く、特に、既存労組に対する対抗労組として設立されるケースが多い。さらに、闘争的な労組事業場で使用者に親和的な労組が設立されるケースが多い。これは既存労組の活動や運営において組合員の意思とかけ離れてあまりにも闘争的であったため、複数労組が設立されたと考えられる。また、前近代的な人事労務管理に不満を抱いて労組が設立されるケースもある。

また、複数労組の施行により、当初、団体交渉に混乱が生じると予測されていたが、比較的安定している。複数労組事業場においては、使用者側と対立的な立場にある労組が多数の場合には、個別交渉の形態で団体交渉を行うが、使用者側寄りの労組が多数の場合には交渉窓口を単一化して団体交渉を行う事例もある。

労働争議の件数は、複数労組許容とは関係なく減少傾向にある。この数字だけをみると、労使葛藤が深刻であるとはいえない。ただ、争議件数は少なくとも一度労働争議が大型事業場で発生していることを考慮すると、労使関係は依然として不安定であるといえよう。

複数労組下の労組と使用者との関係は、これまでの労使間関係ではなく労・労・使の関係として位置付けられ、これからの労使関係はこれまで以上に複雑化を増していくものと考えられる。

V. おわりに

以上、韓国における複数労組施行後の複数労組の実態と労使関係への影響についてみてきた。複数労組許容後の複数労組の実態をみると、2011年以後、労組数と組合員数は増加傾向にあるものの、そのほとんどは既存の労組からの分裂によるものが多い。したがって、

複数労組の設立による組合員増加効果は相対的に少ないといえる。複数労組は製造業に比べて非製造業での設立が著しい。規模別では大きな違いはなく全規模にわたって複数組合が出現している。また、複数労組の出現はさまざま路線の葛藤や職種や雇用形態による複数労組もある。

複数労組の出現は労使関係に対する認識が敵対的であると認識している場合と使用者側の労働組合戦略が反労組主義の場合、複数労組の出現比率が高い。また、組合員の多数を占める第1労組の路線が非妥協的で戦闘的である場合、複数労組が出現する可能性が高い。複数労組が許容されたことによって労働者の団結権は保障されたものの、既存労組の分裂や使用者側による親使用者労組あるいは穏健労組の育成に悪用される例も少なくない。

今後、複数労組体制の下では労務葛藤や労使葛藤が増え、韓国の労使関係に多かれ少なかれ影響を及ぼすことが予想される。

韓国の労使関係の特徴の1つとして労使葛藤指数が高いことである。労働組合と使用者は相互信頼水準が低く、団体交渉においてもストライキと職場閉鎖など実力行使を武器に要求を貫こうとする傾向が強い。そのため、労使葛藤指数が高く、団体交渉コストも高い労使関係の特性をもっている。このような対立的な労使関係の特性は、1987年の労働体制の産物ともいえる。1987年以前の労使関係は、使用者主導の家父長的な温情主義の性向が強かったのに対し、1987年の労働者大闘争後に設立された労働組合は、使用者から自主的な労働組合活動と使用者と労働組合との対等な関係を強調する労働組合活動の性向を強くもっていた。当時の団体交渉は分配的な交渉が中心であった。使用者側は労働組合の闘争力に抑えられ、賃金および労働条件を譲歩しながら、一方においては労働組合活動に対する否定的な態度と労働組合回避戦略を強化してきた。このような労使間の葛藤は、対立的な労使関係を形成した。

今後、団体交渉においては、労使間の協力の下、交渉慣行を定着させ生産的な労使関係を構築していく必要がある。これまでの団体交渉の慣行は対立的な闘争方式で展開してきたが、これからは労使が相互尊重しながら問題解決に向けて譲歩と妥協の団体交渉慣行を定着していかなければならない。また、韓国の労使関係において政府の役割は重要である。労政関係が労使関係に及ぼす影響は絶対的といえる。政府は、事業場の労使葛藤は、労使自律原則に基づいて労使の問題解決能力によって解決されるよう努め、政府は調整仲裁者として介入する原則を確立する必要がある。政府の調整仲裁者としての役割を強化するためには、労働委員会が公正かつ専門的な紛争能力を備え、労働紛争解決の中心的な役割を果たすことが求められる。

注

- ¹ この部分は、金ジョンウ「複数労組設立現況と特性分析」韓国労働研究院『KLI Panel Brief』2018年、pp. 1-13に依拠している。
- ² キム・ジョンギョウ「複数労組施行が労使関係に及ぼす影響に関する研究—発電会社事例を中心に」『労働研究』第25輯、高麗大学校労働問題研究所、2013年、pp. 49-84。
- ³ チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、p. 94。
- ⁴ ノ・ヨンジン「複数労組制度導入の労使関係効果実態調査分析」イ・スンヒ他『複数労組時代労使関係争点と政策制度改善方案研究』韓国労働研究院、2012年、pp. 64-65。
- ⁵ この調査は、5点尺度で実施されたもので、「かなりそう思う」1点、「そう思う」2点、「どちらともいえない」3点、「そう思わない」4点、「まったくそう思わない」5点である。1点に近いほど労使関係が敵対的であると認識し、5点に近いほど労使関係が友好的であるという判断である。
- ⁶ この点については、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 94-95参照。
- ⁷ キム・テギ「複数労組葛藤：理論と現実」韓国労働研究院『労働政策研究』第9巻第2号、2009年、pp. 199-219 およびジョン・イン「複数労組許容による現場労使関係の兆戦と機会」：大企業経済主義労働組合の意識調査事例中心」韓国労働研究院『労働政策研究』第9巻第2号、2009年、pp. 163-198。
- ⁸ この点については、高麗大学校産学協力団『複数労組運営実態および労使関係に及ぼす影響分析』雇用労働部、2014年およびキム・ジョンウ「複数労組設立現況と特性分析」韓国労働研究院『KLI Panel Brief』2018年、p. 11参照。
- ⁹ この部分は、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 85-95に依拠している。
- ¹⁰ 金属産業の複数労組のいは、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 95-121参照。
- ¹¹ 具体的な事例については、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 95-121参照。
- ¹² 具体的な事例については、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 95-121参照。
- ¹³ この部分は、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 125-140に依拠している。
- ¹⁴ 公共機関とは、一般に、国家または地方自治団体の公務を遂行するいわゆる官公署をはじめとして公企業、準政府機関までを含む概念である。政府公共機関は、「公共機関の運営に関する法律」、地方自治体公共機関は「地方自治団体出資・出損期間の運営に関する法律」に基づいてそれぞれ設立された機関である。
- ¹⁵ 詳しくは、チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 127-129参照。
- ¹⁶ 具体的な事例については、チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 141-160参照。
- ¹⁷ 公共複数の複数労組の具体的な事例については、チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 141-163参照。

参考文献

- イ・スンヒ他『複数労組時代労使関係争点と政策制度改善方案研究』韓国労働研究院、2012年。
- イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年。
- キム・ジョンウ「複数労組設立現況と特性分析」韓国労働研究院『KLI パネルブリーフ』2018年、pp. 1-13。
- キム・ジョンギユウ「複数労組施行が労使関係に及ぼす影響に関する研究—発電会社事例を中心に」『労働研究』第25輯、高麗大学校労働問題研究所、2013年、pp. 49-84。
- 金東元他『複数労組運営実態および労使関係に及ぼす影響分析』雇用労働部、2014年。
- 金兌基「複数労組葛藤：理論と現実」韓国労働研究院『労働政策研究』第9巻第2号、2009年、pp. 199-219。
- ジョン イン「複数労組許容による現場労使関係の兆戦と機会」：大企業経済主義労働組合の意識調査事例中心」韓国労働研究院『労働政策研究』第9巻第2号、2009年、pp. 163-198。
- チョン・キョンウン「金属産業複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 83-124。
- チョン・キョンウン「公共機関複数労組現況と事例」イ・ジョンヒ他『企業別複数労組と団体交渉』韓国労働研究院、2018年、pp. 125-163。
- ノ・ヨンジン「複数労組形成の影響要因」『産業関係研究』25(3)、韓国雇用労使関係学会、2015年、pp. 59-83。
- ノ・ヨンジン「複数労組制度導入の労使関係効果実態調査分析」イ・スンヒ他『複数労組時代労使関係争点と政策制度改善方案研究』韓国労働研究院、2012年、pp. 31-98。